**Disciplina: Liderança e Gestão de Equipas**

**O que é que eu aprendi até agora?**

A liderança é uma temática muito complexa, abrange o domínio de diversas competências que um líder deverá possuir para conduzir ao sucesso de uma organização.

Como estamos no curso de Gestão, importa debruçar-nos sobre a questão: “O líder é um gestor?” ou “O gestor é um líder?” Em primeiro lugar, o gestor inevitavelmente gere pessoas. Logo a necessidade de possuir algum conhecimento de liderança para aplicar no processo de administrar pessoas. Em segundo lugar, esta ideia conduz-nos a reflectir sobre a necessidade que um gestor tem para saber qual o melhor estilo de liderança a adoptar, por exemplo, se opta por ser um líder autoritário ou democrático; se deverá aplicar o mesmo estilo para todas as pessoas; qual é o tipo de liderança que leva aos melhores resultados, …

Ao longo das aulas fiquei com algumas ideias-chave, o líder não é o “super-homem”, não tem todas as soluções para a resolução dos problemas; tem de saber ouvir; tem de ser comunicativo; nenhum estilo de liderança é o ideal, porque todos eles têm falhas; a adopção de um estilo não é algo estanque, isto é, o líder pode optar por um estilo democrático, mas se não conduzir a bons resultados nada o impede de mudar para um líder autoritário, contudo pode ser um processo bastante demorado uma vez que as pessoas têm de perceber e aceitar a mudança, por outro lado, o próprio líder tem de se adaptar ao novo estilo que está a adoptar.

A personalidade das pessoas é difícil de ser alterada, mas os comportamentos podem ser mudados ao longo do tempo. O líder pode tentar alterar alguns dos comportamentos das pessoas, todavia a personalidade pertence a cada um.

Nem sempre as pessoas conseguem reflectir sobre si. “Será que o líder reflecte sobre si próprio?” Para nos ajudar nesse sentido pode-se recorrer a vários testes, que nos ajudam a perceber que tipo de líder é que somos.

Podemos articular a gestão de equipas em torno da sua praxis: arte, habilidade e ciência.

Caso conseguirmos dominar as três componentes da praxis de gestão, praticamos uma gestão equilibrada. Se nos focarmos apenas numa componente praticamos uma gestão desequilibrada. Podemos dar o exemplo de um estudante, ele pode dominar apenas uma componente, a ciência, sem conseguir ter a arte e a habilidade suficientes para conseguir gerir uma equipa eficientemente, praticando uma gestão desajustada. No entanto, com o tempo aperfeiçoa as outras duas componentes para chegar ao objectivo que é gerir uma equipa que conduza ao sucesso da organização.

Segundo Belbin, não há um número de elementos ideal para constituir uma equipa. Equipas pares têm a principal desvantagem de em caso de “empate” de ideias, não conseguirem o “desempate”. Caso as equipas sejam ímpares podem provocar que um elemento se sinta mais pressionado a “desempatar”; As equipas têm de ser formadas por pessoas que tenham diferentes características individuais para que em grupo se possam complementar.

**Que questões/temas ficaram por responder?**

Como a liderança é um tema bastante basto, naturalmente não foi possível abordar alguns temas que poderiam ser mais aprofundados, por exemplo, Motivação e Liderança, “ Como o líder poderá motivar-se e motivar as pessoas?” e Liderança Emocional, “A sociedade dá mais importância aos afectos e emoções ou ao intelecto e inteligência?”

Márcia Coutinho, nº28973